



Instrumentos de Responsabilidad Social Empresarial

.....



.....





Introducción

1

Instrumentos de Responsabilidad Social Empresarial

2

Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

2.1

Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social.

2.2

Los 10 Principios del Pacto Global de la ONU

2.3

Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y Derechos Humanos

2.4

Norma ISO 26000 sobre Responsabilidad Social

2.5

Cuadro Comparativo de Instrumentos de Responsabilidad Social Empresarial

3





Introducción

Desde la década de los sesenta aproximadamente, las actividades de las empresas multinacionales han sido objeto de numerosos debates a nivel internacional. A medida que ha crecido el impacto de las actividades de las multinacionales en la economía mundial y en la vida de la población en general, mayor ha sido la necesidad de regular sus operaciones, especialmente respecto de materias de derechos humanos, ambientales, prácticas laborales y de inclusión social.

Diferentes organismos internacionales han desarrollado principios generales y normas de conducta respecto de las empresas multinacionales. En un comienzo, primaba la tendencia a confundir la responsabilidad social con prácticas de filantropía. Hoy la responsabilidad social cobra cada vez más importancia a nivel internacional como herramienta para el desarrollo sostenible.

En general, la preocupación por los impactos sociales, ambientales y económicos que genera una organización o empresa se ha acentuado en los últimos tiempos. Hoy, nuestro comportamiento, los valores que llevamos a la práctica a través de las maneras que producimos y, en general, nuestra ética, adquieren una significación crucial. Los instrumentos internacionales incluidos en este documento fueron desarrollados con el objeto de fomentar los efectos positivos de las empresas multinacionales al progreso social y evitar, en la medida de lo posible, los efectos negativos que sus operaciones pudieran generar. Paralelamente, un mayor número de empresas y organismos han reconocido los beneficios empresariales asociados a las prácticas de responsabilidad social, tales como el fortalecimiento de la imagen de la marca y la reputación de la empresa como factores de competitividad, fomentar la fidelidad del cliente, aumentar la capacidad para atraer y mantener una fuerza de trabajo calificada, incrementar la productividad y la calidad a largo plazo.

Asimismo, es importante señalar la importancia que la responsabilidad social tiene hoy en las cadenas globales de valor y de suministro. Cualquier empresa, independientemente de su tamaño y sector, necesita adquirir bienes y servicios para, tras cierta transformación donde se añade valor, producir otros bienes y servicios. Las compras de suministros tradicionalmente han seguido criterios puramente económicos. Sin embargo, cada vez más las empresas están incorporando criterios sociales y ambientales a la hora de seleccionar proveedores, ya que los riesgos vinculados a la reputación por actuaciones irresponsables tienen cada vez mayor impacto negativo. Las empresas tienen, por tanto, una responsabilidad sobre lo que ocurre en su cadena de valor, así que deben incentivar a sus proveedores a que también sean social y ambientalmente responsables con el fin de garantizar que sus acciones no tengan un efecto desfavorable en la cuenta de resultados. Esto provoca un efecto cascada a lo largo de la cadena de proveedores, ya que las empresas suministradoras se ven incentivadas por sus clientes a adoptar prácticas empresariales socialmente responsables. En términos generales, la gestión de la cadena se realiza bajo parámetros de responsabilidad social empresarial cuando, además de precio, calidad y funcionalidad, se incorporan otros aspectos relacionados con la transparencia y rendición de cuentas en asuntos tales como los sociales y ambientales.





Sin embargo, sólo algunos de los instrumentos analizados en este documento definen el concepto de “Responsabilidad Social Empresarial” (RSE) ¹. En general, este término se vincula a la noción de desarrollo sostenible definida en 1987 por la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo² como “*el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades*”. El concepto actual de responsabilidad social surge de la Conferencia de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de 1992 de la Organización de Naciones Unidas, donde se señala que “*los seres humanos constituyen el centro de las preocupaciones relacionadas con el desarrollo sostenible*”³, poniendo énfasis en la protección de los derechos humanos y del medio ambiente. Este llamado se repite durante la última Conferencia de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, desarrollada en Río de Janeiro bajo el nombre de Conferencia de Río+20. En la Declaración “*El futuro que queremos*” se menciona que “*Apoyamos los marcos de política y normas nacionales que permiten a las empresas y la industria promover iniciativas de desarrollo sostenible, teniendo en cuenta la importancia de la responsabilidad social de las empresas. Exhortamos al sector privado a adoptar prácticas comerciales responsables, como las que promueve el Pacto Mundial de las Naciones Unidas*”.

A pesar de la profusión terminológica existente en torno al concepto de RSE, se ha venido produciendo una paulatina integración de un conjunto de prácticas similares estructuradas en torno a este concepto en una serie de ámbitos concretos: la responsabilidad medioambiental y social, la transparencia, el diálogo con las partes interesadas, el buen gobierno, entre otras.

Este esfuerzo sinérgico, aunque aún se encuentre en construcción, ha producido definiciones que comienzan a ser coincidentes en sus estructuras básicas, de forma que las empresas comienzan a contar con referentes que orientan sus propios programas mediante estructuras consensuadas. Algunos de los esfuerzos teóricos que provienen de las organizaciones internacionales que se han preocupado del tema se detallan a continuación.

Los instrumentos incluidos en el análisis son voluntarios para las empresas, pero sin embargo, desarrollan criterios éticos de conducta para ellas teniendo en cuenta los intereses de los distintos agentes involucrados y reflejan, en su conjunto, un entendimiento cabal de lo que debiera constituir un comportamiento empresarial adecuado en una economía globalizada.

.....

¹Varios de los instrumentos incluidos en este trabajo hacen referencia a la Responsabilidad Social en un sentido más amplio, que no se limita a la responsabilidad de las empresas, sino que alcanza a todo tipo de organizaciones.

²Conocida como la Comisión Brundtland.

³Principio 1, Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de 1992.

⁴Párrafo 46, “El futuro que queremos”, Documento Final de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, junio de 2012.





¿En qué consisten las Directrices?

La OCDE utiliza el concepto de Responsabilidad Corporativa y lo define sucintamente como *“las acciones desarrolladas por negocios para consolidar sus relaciones con las sociedades en las que actúan”*.

Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Mult nacionales son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas mult nacionales. Contienen principios y normas de buenas prácticas de carácter voluntario para una conducta empresarial responsable y compatible con las disposiciones legales aplicables en el derecho nacional.



¿Cuál es el origen de las Directrices?

Fueron aprobadas en 1976 en el marco de la Declaración sobre Inversiones Internacionales y Empresas Mult nacionales, en una década donde comenzaban las discusiones sobre los impactos negativos derivados de las actividades de las empresas mult nacionales en los países en desarrollo. Así, las Directrices fueron concebidas en sus inicios como una herramienta para el fortalecimiento de las relaciones entre las mult nacionales y la sociedad en que operan, y también como un mecanismo de fomento de la inversión internacional. En 2011 fueron actualizadas incorporándole una visión comprehensiva del mundo internacional de los negocios, con un nuevo capítulo sobre Derechos Humanos y la inclusión de los conceptos de debida diligencia, responsabilidad en la cadena de suministros y una definición mucho más proactiva del papel de los Puntos Nacionales de Contacto.



¿Cuál es su finalidad?

El objetivo común de los gobiernos que han suscrito las Directrices consiste en fomentar las contribuciones positivas al progreso económico, medioambiental y social que pueden tener las empresas mult nacionales, con vistas a lograr un desarrollo sostenible, y reducir al mínimo las dificultades que causan sus diversas actividades en la comunidad donde desarrollan sus actividades. Del mismo modo se busca garantizar que las actividades que realizan las empresas mult nacionales se desarrollen bajo parámetros de responsabilidad social empresarial, en armonía con las políticas nacionales de los países de la OCDE y ayuden a fortalecer la base de la confianza mutua entre las empresas y la sociedad y las autoridades gubernamentales que la representan.

.....

Esta sección está desarrollada en base a la última revisión y actualización de las Directrices del año 2011.

Prólogo, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Mult nacionales, www.oecd.org.





¿Qué se entiende por Empresas Multinacionales?

Aunque las propias Directrices mencionan que no es necesaria una definición precisa de “empresas mult nacionales”, señala que habitualmente se trata de empresas u otras entidades establecidas en más de un país y ligadas de tal modo que pueden coordinar sus actividades de diversas formas. Aunque una o varias de estas entidades puedan ser capaces de ejercer una influencia significativa sobre las actividades de las demás, su grado de autonomía en el seno de la empresa puede variar ampliamente de una empresa mult nacional a otra. Las Directrices se dirigen a todas las mult nacionales, con independencia de su tamaño o si fueran de propiedad pública, privada o mixta. Se aplican a todas las entidades de una empresa mult nacional, ya sea que éstas tengan el carácter de filial, matriz o subsidiaria y se espera que las distintas unidades cooperen entre ellas para la observancia de los principios recogidos en las Directrices. En todo caso, conviene tener presente que las Directrices son también aplicables a empresas radicadas en países que no son suscriptores de las mismas. Es decir, éstas siguen a las empresas mult nacionales de los países suscriptores, aunque sus operaciones tengan lugar en países que no son signatarios. Esto se aplica también para Chile tanto respecto de empresas mult nacionales extranjeras operando en Chile como respecto de empresas mult nacionales chilenas que invierten en el extranjero.



¿Por qué son importantes las Directrices?

Las Directrices constituyen el único instrumento internacional de responsabilidad social que cuenta con un mecanismo específico y obligatorio para los Estados suscriptores, destinado a recibir quejas o denuncias sobre el comportamiento de las empresas mult nacionales.

Se trata, además, de un instrumento que fue negociado y aprobado mult lateralmente por Gobiernos comprometidos a ayudar y resolver los problemas que surgieran de las actividades de las mult nacionales. Los países suscritos a las Directrices concentran la mayoría de las empresas mult nacionales más importantes a nivel mundial, lo que no excluye su aplicación a las pequeñas y medianas empresas internacionalmente activas. Las recomendaciones se extienden a todas aquellas empresas que operan en países miembros de la OCDE y aquellas que tienen su sede principal en alguno de estos países. Asimismo, se incluye la responsabilidad en la cadena de suministro, esto es la extensión de la responsabilidad social de una empresa determinada a las acciones desarrolladas por sus filiales, proveedores, concesionarios, contratistas, subcontratistas y, en general, a todas las partes relacionadas con la actividad económica y productiva de una empresa, aun cuando sus actividades se desarrollen en países no signatarios de las mismas.

Asimismo, las Líneas Directrices son esenciales para Chile, por ser un país abierto a la inversión extranjera y comprometido con el fomento de las prácticas empresariales responsables.

La integración de Chile a la economía mundial se ha materializado entre otras iniciativas a través de los acuerdos comerciales de liberalización de bienes y servicios y de una activa participación en el intercambio de capitales. Chile busca atraer inversión extranjera directa (IED), pero al mismo tiempo las inversiones chilenas en el exterior han adquirido una importancia cada vez más creciente en el extranjero, particularmente en América Latina y, muy especialmente, en nuestros países vecinos.

La inversión directa de empresas chilenas lleva cerca de 20 años expandiéndose en el exterior. Entre 1990 y junio de 2011, la inversión materializada en el exterior alcanzó la suma de US\$ 60.231 millones, distribuida en más de 65 países de América, Europa, Oceanía, Asia y África.





Instrumentos de Responsabilidad Social Empresarial

Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

Como consecuencia de lo anterior, la presencia de inversiones chilenas en el exterior se traduce en desafíos importantes a raíz de los diversos compromisos internacionales asumidos por nuestro país (Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Convención contra el Cohecho de la OCDE, normas relativas a la promoción de la Responsabilidad Social Empresarial, entre otras) y de los efectos que la conducta de los inversionistas nacionales puede acarrear para la política exterior de Chile y su imagen país.

Adicionalmente, desde 1994, los tratados de libre comercio han venido incorporando cláusulas laborales y medio ambientales que incluyen compromisos de carácter normativo y de aplicación práctica de la legislación, en algunos casos sujetos incluso a sanciones comerciales derivadas del incumplimiento de estos compromisos.



¿Son vinculantes?

El cumplimiento de las Directrices por parte de las multinacionales es un compromiso voluntario. Fueron intencionalmente diseñadas sin carácter obligatorio debido a que su finalidad es estimular un comportamiento empresarial responsable y no servir como fundamento de disputas legales. No obstante, las Directrices parten de la base que las empresas multinacionales están obligadas a observar la legislación nacional de los países en que operan. En todo caso, al ser recomendadas por todos los gobiernos integrantes de OCDE, las Directrices constituyen un mecanismo de incentivos para el cumplimiento de los principios de la responsabilidad social por parte de las empresas. Los Gobiernos, en tanto, tienen como responsabilidad final, velar por que se ejecuten.

Sin perjuicio del carácter voluntario de las Directrices, éstas contienen un mecanismo de implementación que obliga a todos los países suscritos a designar Puntos Nacionales de Contacto (PNC) encargados de promocionar las Directrices a nivel nacional y de fomentar su observancia. Específicamente, son funciones de los PNC: (i) difundir las Directrices entre las partes interesadas y los eventuales inversores, incluida su traducción a los idiomas nacionales; (ii) adoptar medidas de sensibilización respecto de las Directrices; (iii) responder a las consultas realizadas por otros PNC, organizaciones de empleadores y trabajadores, ONGs, gobiernos de los países que no hayan suscrito las Directrices y otras partes interesadas; y (iv) resolver conflictos que surjan por las denuncias de falta de cumplimiento de las Directrices, asistiendo a las partes en la solución de diferencias derivadas de la implementación de las Directrices, mediante la mediación, en caso que proceda.

En caso de existir dudas sobre la aplicabilidad o el contenido de las Directrices, el Comité sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales de la OCDE puede interpretarlas o incluso considerar una enmienda de su texto.



¿Cuál es el contenido de las Directrices?

Las Directrices de la OCDE se dividen en once capítulos donde se desarrollan recomendaciones en materia de derechos humanos, transparencia, derechos laborales, medio ambiente, corrupción, intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, competencia y obligaciones tributarias.





Principios Generales:

Enuncia recomendaciones de buen comportamiento empresarial incluyendo:

Principios Generales: enuncia recomendaciones de buen comportamiento empresarial incluyendo:

- (i) contribuir al progreso económico, social y medioambiental con vistas a lograr un desarrollo sostenible;
- (ii) respetar los derechos humanos de las personas afectadas por sus actividades de conformidad con las obligaciones y compromisos internacionales del gobierno de acogida;
- (iii) estimular la generación de capacidades locales mediante una cooperación estrecha con la comunidad local, incluidos los sectores empresariales locales;
- (iv) fomentar la formación del capital humano, particularmente mediante la creación de oportunidades de empleo y el ofrecimiento de formación a los empleados;
- (v) abstenerse de buscar o de aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o reglamentario relacionadas con el medioambiente, salud, seguridad e higiene, trabajo, tributación, incentivos financieros u otras;
- (vi) apoyar y defender correctos principios de gobierno empresarial y desarrollar y aplicar buenas prácticas de gobierno empresarial;
- (vii) desarrollar y aplicar prácticas auto-disciplinarias y sistemas de gestión eficaces que promuevan una relación de confianza recíproca entre las empresas y las sociedades en las que ejercen su actividad;
- (viii) promover el conocimiento por los empleados de las políticas empresariales y su conformidad con ellas, mediante una difusión adecuada de las mismas, incluso a través de programas de formación;
- (ix) abstenerse de tomar medidas discriminatorias o disciplinarias contra los trabajadores que elaboren informes para la dirección o para las autoridades públicas competentes acerca de prácticas contrarias a la ley, a las Directrices o a las políticas de la empresa;
- (x) alentar a los socios empresariales para que apliquen principios de conducta empresarial compatibles con las Directrices;
- (xi) abstenerse de cualquier injerencia indebida en actividades políticas locales.



Publicación de informaciones: incluye recomendaciones a las multinacionales sobre comunicación de información veraz de sus actividades, objetivos, estructura, situación financiera y resultados. Se insta a las multinacionales a aplicar normas estrictas de calidad en sus labores de difusión de información, contabilidad y auditoría. Asimismo, se recomienda que comuniquen información adicional relevante sobre sus políticas internas y externas, auditorías internas, gestión de riesgos y cuestiones relativas a los empleados.



Derechos Humanos: Se plantea el reconocimiento y respeto de los Derechos Humanos en los países donde se establezcan las empresas multinacionales, conforme a los estándares internacionalmente reconocidos. Se incorpora el concepto de diligencia debida y de prevención en materia de Derechos Humanos.



Empleo y Relaciones Laborales: recomienda a las multinacionales respetar la libertad de sindicalización y de negociación colectiva de los trabajadores, fomentar la no discriminación y contribuir efectivamente a la abolición del trabajo forzado y del trabajo infantil. Asimismo recomienda entregar información a los representantes de los trabajadores, respetar normas de empleo y relaciones laborales que no sean menos favorables que las que se practican en empresas comparables del país de acogida, garantizar la salud y seguridad en el trabajo y contribuir a la capacitación de los trabajadores.



Medio Ambiente: En esta área, las Directrices recomiendan implementar sistemas de gestión medioambiental adecuados; entregar a los ciudadanos y a los trabajadores información sobre los efectos de las actividades de la empresa sobre el medio ambiente, la salud y la seguridad; evaluar y tener en cuenta en la toma de decisiones los impactos previsibles relacionados con el medio ambiente, la salud y la seguridad; mantener planes de emergencias destinados a prevenir, atenuar y controlar los daños graves para el medio ambiente y la salud derivados de sus actividades; tratar constantemente de mejorar los resultados medioambientales de la empresa; proporcionar una educación y formación adecuadas a los empleados en materia de medioambiente, de salud y de seguridad; y contribuir al desarrollo de una política pública útil desde el punto de vista medioambiental y eficiente en términos económicos.



Lucha contra la Corrupción: Se señala que las multinacionales no deben ofrecer, prometer, dar o solicitar pagos ilícitos u otras ventajas indebidas. Se recomienda que éstas mejoren la transparencia de sus actividades y que implementen sistemas de gestión y control interno para prevenir y detectar la corrupción y el cohecho.



Protección de los intereses de los Consumidores: Busca que las multinacionales actúen siguiendo prácticas comerciales justas y que adopten todas las medidas razonables para garantizar la seguridad y la calidad de los bienes y servicios que proporcionan a los consumidores. Se promueve el respeto de los derechos de los consumidores, incluyendo el derecho a la intimidad y protección de datos de carácter personal. Asimismo, se insta a que promuevan la educación de los consumidores, eviten las prácticas comerciales engañosas, y establezcan procedimientos transparentes y eficaces para dar respuesta a las quejas de los consumidores.



Ciencia y Tecnología: Reconoce que las multinacionales contribuyen activamente a mejorar la tecnología local. Se recomienda que adopten prácticas que permitan la transferencia y rápida difusión de tecnologías y de know-how, sin por ello comprometer sus derechos de propiedad intelectual. Asimismo, se les recomienda llevar a cabo trabajos de desarrollo científico y tecnológico en los países de acogida para atender las necesidades del mercado local, conceder licencias para la explotación de los derechos de propiedad intelectual en condiciones razonables y desarrollar relaciones con universidades locales cuando sea procedente.



Competencia: Promueve el respeto a las reglas de la libre competencia. Se recomienda a las multinacionales abstenerse de celebrar o cerrar acuerdos entre competidores contrarios a la competencia para fijar precios; realizar ofertas concertadas establecer límites a la producción o contingentes o repartirse o subdividir los mercados mediante el reparto de clientes, proveedores, zonas geográficas o ramas de actividad; cooperar con las autoridades de defensa de la competencia de los países de acogida y fomentar la sensibilización de los empleados acerca de la importancia del respeto de todas las leyes y políticas de defensa de la competencia aplicables.



Tributación Fiscal: Se destaca la importancia de que las empresas contribuyan a las finanzas públicas de los países de acogida efectuando el pago puntual de sus deudas fiscales. Concretamente, las empresas deberán cumplir las disposiciones legales y reglamentarias de carácter fiscal de todos los países en los que ejercen su actividad y deberán hacer cuanto esté a su alcance para actuar de conformidad con la letra y el espíritu de dichas disposiciones legales y reglamentarias. Esto incluiría medidas tales como comunicar a las autoridades competentes la información necesaria para el cálculo correcto de los impuestos que hayan de pagarse en relación con sus actividades y adaptar las prácticas en materia de precios de transferencia al principio de plena competencia.



Punto Nacional de Contacto

La OCDE ha establecido además una institucionalidad a fin de favorecer la eficacia del funcionamiento de las Directrices, y para tal efecto, ha dispuesto que en cada país miembro o adherente se establezcan Puntos Nacionales de Contacto (PNC). A tal efecto realizarán actividades de promoción, atendiendo las consultas y contribuyendo a la resolución de las cuestiones que surjan en relación con la implementación de las Directrices en asuntos específicos.

Este instrumento requiere además que los diferentes actores sociales, como sectores empresariales, organizaciones representativas de los trabajadores y otros organismos no gubernamentales y partes interesadas, sean informados de estos mecanismos.

Los PNC cooperarán, si fuera necesario, respecto de toda cuestión relacionada con las Directrices que resulte relevante para sus actividades. Los PNC se reunirán regularmente a fin de compartir sus experiencias e informar al Comité de Inversiones de la OCDE. Este Comité, a su vez, procederá a intercambios de experiencias sobre la materia, invitando al efecto al Comité Consultivo Económico e Industrial (BIAC por sus siglas en inglés) y a la Comisión Sindical Consultiva (TUAC), que constituyen los órganos consultivos de la OCDE. También se invitará periódicamente a esta instancia a OCDE Watch, así como a otros socios internacionales a expresar sus opiniones sobre las cuestiones contempladas en las Directrices.

En Chile, el Punto Nacional de Contacto está radicado en la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales (DIRECON) del Ministerio de Relaciones Exteriores y corresponde a la Jefatura del Departamento OCDE de su Dirección de Asuntos Económicos Multilaterales.

El PNC en Chile cuenta con la asesoría del Comité Espejo integrado por representantes empresariales, sindicales, y de ONGs así como de expertos en Responsabilidad Social Empresarial. Igualmente cuenta con la colaboración de un Comité Consultivo conformado por funcionarios de Gobierno que abarcan las diferentes materias especificadas en las Directrices.





Instrumentos de Responsabilidad Social Empresarial

Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinationales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)



¿Qué es la Declaración Tripartita?

La Declaración Tripartita es un instrumento universal de carácter voluntario que incluye principios y actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la legislación, promoviendo el diálogo entre los gobiernos, las multinationales y las organizaciones de trabajadores, favoreciendo así el desarrollo económico y social. La Declaración establece materias de los sectores propios de la competencia de la OIT.



¿Cuál es su origen?

La Declaración Tripartita fue adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204ª reunión (Ginebra, noviembre de 1977) en la forma enmendada en su 279ª reunión (Ginebra, noviembre de 2000) con el objeto de fomentar la contribución positiva que las empresas multinationales ejercen sobre el progreso económico y social, y minimizar o resolver las dificultades que pudieran crear. La Declaración se inspira en los principios implícitos de las normas internacionales del trabajo comprendidas principalmente en los convenios y las recomendaciones de la OIT, incluyendo los Convenios 29 y 105 sobre prohibición y abolición del trabajo forzado, Convenios 100 y 111 sobre igualdad de remuneración y la prohibición de la discriminación, Convenios 138 y 182 sobre edad mínima de empleo y la prohibición de las peores formas de empleo infantil y Convenios 87 y 98 sobre libertad sindical y derecho a la negociación colectiva. La Declaración Tripartita ha sido objeto de dos enmiendas, la primera tuvo lugar en noviembre del año 2000 y la última en marzo de 2006.



¿Cuál es su importancia?

Los principios establecidos en este instrumento ofrecen a los gobiernos, a las multinationales y organizaciones de trabajadores orientaciones en materia de empleo, formación profesional, relaciones laborales y condiciones de trabajo y de vida. Este instrumento es producto de un diálogo social y un consenso entre los gobiernos, los empleadores y las organizaciones de trabajadores. La Declaración se basa en un concepto funcional y económico de las empresas multinationales ya que se dirige a todo tipo de empresas multinationales, sean públicas, privadas o mixtas, independiente de su actividad.



¿Cuál es su objetivo?

El objeto de la Declaración es ofrecer orientaciones que permitan que la globalización beneficie a todos los actores, a través de principios que favorecen el diálogo, la participación, la transparencia y la responsabilidad social.





Declaración Tripartita de principios sobre las empresas mult nacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)



¿Cuál es su contenido?:

La Declaración Tripartita contiene principios en materia de empleo, formación profesional, condiciones de trabajo y de vida y relaciones laborales, cuya aplicación se recomienda con carácter voluntario a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las empresas mult nacionales.

La primera sección desarrolla toda una serie de políticas generales. A los gobiernos se les recomienda otorgar igualdad de trato a las mult nacionales y las empresas nacionales. A las mult nacionales se recomienda respetar la soberanía nacional, los objetivos políticos del país anfitrión, las leyes nacionales y las normas internacionales. Se recomienda a todos los actores contribuir a hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La segunda sección trata materias de promoción del empleo, igualdad de oportunidades y de trato y seguridad del empleo.

Se llama a los *gobiernos* a formular y llevar a cabo una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Asimismo, se les recomienda aplicar políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con miras a eliminar toda discriminación. Se les encomienda también asegurar alguna forma de protección de los ingresos de los trabajadores cuyo empleo haya terminado. A las *mult nacionales* se les recomienda aumentar las oportunidades y niveles de empleo, asegurar estabilidad a sus trabajadores, evitar los procedimientos de despido arbitrario, notificar cambios en las operaciones que tengan efectos sobre el empleo y observar las políticas de empleo del país anfitrión. Se les insta especialmente a dar prioridad al empleo y al desarrollo profesional de los nacionales del país de acogida a todos los niveles.

Tanto los gobiernos como las mult nacionales deberían aplicar políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con miras a eliminar toda discriminación.

Una tercera sección desarrolla la formación laboral. Se sugiere a los gobiernos elaborar políticas nacionales en materia de orientación y formación profesional que guarden estrecha relación con el empleo. Las *mult nacionales*, en tanto, deberían fomentar la capacitación y desarrollo de las calificaciones profesionales de los trabajadores, especialmente de aquellos del país de acogida. Se recomienda también participar en los programas nacionales de formación.

Con el objeto de promover la formación, se sugiere la coordinación y la cooperación de las mult nacionales con las autoridades del país, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con las instituciones competentes de carácter nacional o internacional.

La cuarta sección desarrolla materias de condiciones de trabajo y vida, especialmente respecto de salarios, prestaciones y condiciones laborales, edad mínima de trabajo y normas de seguridad e higiene. A los *gobiernos* se les recomienda adoptar medidas adecuadas que aseguren que los grupos de ingresos más reducidos y las zonas menos desarrolladas se beneficien de las actividades de las *mult nacionales*. También se les solicita supervisar que las mult nacionales apliquen normas adecuadas en materia de seguridad e higiene. A las mult nacionales se les recomienda ofrecer condiciones de trabajo, salarios y beneficios no menos favorables que aquellos que los ofrecidos por los empleadores comparables en el país de que se trate. También se señala que deberían respetar la edad mínima de admisión en el empleo con el fin de garantizar la abolición del trabajo infantil y mantener altos niveles de salud, higiene y seguridad ocupacional.

La última sección de la Declaración trata materias de relaciones de trabajo, haciendo énfasis en la libertad sindical y derecho de sindicación, negociación colectiva, reclamaciones y solución de conflictos laborales. Se solicita a los gobiernos y las mult nacionales que respeten la libertad de asociación y el derecho a organizar y negociar colectivamente, gozando de una adecuada protección al respecto. Se promueve que las mult nacionales implementen un mecanismo de consultas con los trabajadores y sus representantes sobre cuestiones de interés mutuo. Se recomienda el respeto del derecho de los trabajadores a efectuar reclamaciones, contando para ello con un procedimiento adecuado. Asimismo, se insta a las mult nacionales a esforzarse por establecer organismos de conciliación voluntaria que contribuyan a la prevención y solución de conflictos laborales entre empleadores y trabajadores.



Los 10 principios del Pacto Global de la ONU



¿En qué consiste el Pacto Global?

El Pacto Global de las Naciones Unidas es una iniciativa que busca promover la creación de una ciudadanía corporativa global, a través de la colaboración de las empresas con agencias de la Organización de Naciones Unidas, gobiernos, organizaciones laborales, organizaciones no gubernamentales y con la sociedad civil en general. El Pacto llama a las empresas a adoptar diez principios de contenido ético en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción, los cuales se derivan de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Derechos Fundamentales en el Trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.



¿Cuál es su origen?

La iniciativa del Pacto Global fue propuesta por el ex Secretario General de la ONU, Kofi Annan, en el Foro Económico Mundial de Davos, el 31 de Enero de 1999, donde destacó la necesidad de iniciar un pacto mundial compartiendo valores y principios que le den una dimensión humana al mercado global y señaló la importancia de incluir a las empresas en los esfuerzos para hacer frente a los desafíos que plantea la globalización.



¿Cuál es su objetivo?

El fin de este Pacto es que todos los países del mundo compartan los beneficios de la globalización e inyectar en el mercado mundial los valores y prácticas fundamentales para resolver las necesidades socioeconómicas. Se busca que los principios del Pacto Global sean incorporados en las operaciones de las empresas, fomentando un desarrollo más sostenible y un mercado global más inclusivo y equitativo.



¿Cuál es la aplicabilidad del Pacto Global?

El Pacto Global es una iniciativa de carácter voluntario que funciona como una red integrada de trabajo que promueve los objetivos y principios del mismo. Una de las características que distinguen al Pacto Global de otros instrumentos internacionales es que invita a las empresas a adherirse oficialmente. Actualmente, participan en el Pacto empresas y organismos de todas las regiones del mundo. Se estima que existen alrededor de 10.000 participantes que pertenecen a 140 países, que se encuentran adscritos al Pacto. Si bien el Pacto no es un instrumento normativo, ni tampoco vigila o sanciona las acciones de las empresas, éstas adquieren el compromiso de promover e implementar los diez principios en sus operaciones.

.....

7ht p://www.un.org/es/globalcompact/





Los 10 principios del Pacto Global de la ONU



Comunicaciones de progreso

En enero de 2003, la Oficina del Pacto Global introdujo una política nueva donde se solicita a los participantes que informen anualmente acerca de las medidas implementadas para la aplicación de los diez principios y los resultados obtenidos al respecto. Este informe debe incluir, a lo menos, lo siguiente: (i) una declaración o mensaje del Director General, el Presidente u otro directivo superior del organismo participante donde se señala que se respalda el Pacto Global; (ii) una descripción de las medidas adoptadas por el participante para la implementación de los principios del Pacto Global; (iii) resultados alcanzados o previstos mediante la aplicación de los principios.

En el caso de que un participante no haya remitido sus comunicaciones de progreso dos años después de haberse adherido al Pacto, la Oficina del Pacto Global incluirá a dicho participante en la categoría de "inactivo" en el sitio web del Pacto. A las empresas inactivas no se les permite participar en las actividades del Pacto Global.



Contenido:

En enero de 2003, la Oficina del Pacto Global introdujo una política nueva donde se solicita a los participantes que informen anualmente acerca de las medidas implementadas para la aplicación de los diez principios y los resultados obtenidos al respecto. Este informe debe incluir, a lo menos, lo siguiente: (i) una declaración o mensaje del Director General, el Presidente u otro directivo superior del organismo participante donde se señala que se respalda el Pacto Global; (ii) una descripción de las medidas adoptadas por el participante para la implementación de los principios del Pacto Global; (iii) resultados alcanzados o previstos mediante la aplicación de los principios.

En el caso de que un participante no haya remitido sus comunicaciones de progreso dos años después de haberse adherido al Pacto, la Oficina del Pacto Global incluirá a dicho participante en la categoría de "inactivo" en el sitio web del Pacto. A las empresas inactivas no se les permite participar en las actividades del Pacto Global.



Principios del Pacto Global

I. DERECHOS HUMANOS

- ▶ Principio 1: *"Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia".*

Como consecuencia de la globalización, las empresas han ampliado sus actividades a los más diversos países. El rol de la empresa en la promoción y respeto de los derechos humanos adquiere especial importancia en aquellos países con escaso desarrollo en materia de derechos humanos.

La protección de los derechos humanos no es un deber exclusivo de los Estados; y, considerando el impacto de las actividades de las multinacionales en la economía mundial y su influencia cada vez mayor en la sociedad donde se desenvuelven, es natural que éstas asuman responsabilidades en el ámbito de los derechos humanos.

.....

Considerando que circulan distintas traducciones de los Principios del Pacto Global, se aclara que se usa como fuente la traducción contenida en la página del Pacto Global de Naciones Unidas:
http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/Los_Diez_Principios.html



Los 10 principios del Pacto Global de la ONU

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos no debería limitarse a un mero cumplimiento legal, si no que éstas deberían ajustar sus actividades para evitar consecuencias negativas para los derechos humanos.

El Pacto Global considera, como una de las responsabilidades de las empresas, hacer que se respeten los derechos humanos tanto en los lugares de trabajo como en su esfera de influencia más amplia.

El respeto de los derechos humanos trae beneficios no sólo para la comunidad y los trabajadores, sino que contribuye a mejorar la producción de las empresas al repercutir positivamente en la reputación de éstas, en la marca de la empresa, en la productividad de sus trabajadores y sus ventajas competitivas. Se trata de que las empresas encuentren un adecuado equilibrio entre la ética empresarial y el fin primordial de toda empresa de obtener un beneficio económico.

Los derechos humanos sirven para integrar la responsabilidad social dentro de las empresas y ambos son complementarios, el desarrollo sostenible es posible sólo si los individuos pueden ejercer ciertos derechos y libertades básicas y a su vez ciertos derechos pueden ser ejercidos sólo existiendo determinadas condiciones sociales, como las que crea el desarrollo sostenible.

- ▶ Principio 2: *"Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos"*.

Las empresas pueden verse involucradas en vulneraciones de los derechos humanos de manera directa o indirecta a través de su esfera de influencia. En este sentido, las empresas deben asegurar el respeto de estos derechos en toda su cadena de suministro.

Si bien el término "complicidad" resulta difícil de definir, existe consenso en entender que existe complicidad cuando: (i) una empresa colabora activamente con otros agentes en la vulneración de los derechos humanos; (ii) una empresa se beneficia directamente del abuso a los derechos humanos cometido por un tercero; (iii) una empresa se mantiene pasiva frente las violaciones sistemáticas de los derechos humanos por parte de un gobierno y mantiene su relación con las autoridades correspondientes.

En este ámbito, resulta fundamental para la empresa mantener políticas de transparencia que permitan descartar su participación en abusos de derechos humanos.

Principios del Pacto Global

II. Normas Laborales

- ▶ Principio 3: *"Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva"*.

Este principio busca evitar la intervención de los empleadores en la decisión de los trabajadores de constituir asociaciones o afiliarse a sindicatos. Asimismo, los empleadores deben abstenerse de discriminar a los trabajadores afiliados.





Los 10 principios del Pacto Global de la ONU

La negociación colectiva es un proceso voluntario a través del cual empleadores y trabajadores debaten y negocian sus relaciones, en particular, los términos de empleo y las condiciones de trabajo. Intervienen en ella empleadores, los sindicatos, o los representantes libremente designados por los trabajadores.

La libertad de asociación y el ejercicio de la negociación colectiva permiten un diálogo constructivo entre la empresa y sus trabajadores, permitiendo además a ambas partes ejercer el derecho de defender sus intereses económicos, mejorar las condiciones laborales y lograr acuerdos conjuntos que finalmente resulten beneficiosos para todos los involucrados.

En cuanto al rol del Estado en este ámbito, compete a éste implementar un marco institucional que garantice la observancia y protección de estos derechos.

- ▶ Principio 4: *“Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”.*

El trabajo forzado u obligatorio es cualquier labor o servicio desempeñado por cualquier persona bajo la amenaza de cualquier penalización, o que la persona que lo desempeña no se haya ofrecido a realizar voluntariamente. Se incluye dentro de este tipo de trabajo, entre otros, cualquier forma de esclavitud, trabajo por deudas, prestación de servicios por parte de presos y cumplimiento obligatorio de horas extra.

El trabajo forzado es una violación fundamental de los derechos humanos, además repercute negativamente en la productividad y por ende en el crecimiento económico para la sociedad en general.

Si bien las empresas que operan de forma legal generalmente no incurren en este tipo de prácticas, alguna de sus asociadas podría estar involucrada en ellas. Compete a las empresas promover la eliminación de toda forma de trabajo forzado u obligatorio.

- ▶ Principio 5: *“Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.*

El trabajo infantil es una forma de explotación que constituye una violación a los derechos humanos. Las empresas no deben emplear mano de obra infantil que puedan contribuir a que los niños pierdan oportunidades de educación, o en condiciones que perjudiquen su salud o su desarrollo físico y mental. La falta de educación, derivada del trabajo infantil, entrega al mercado laboral trabajadores poco calificados que no contribuyen activamente al desarrollo de una economía moderna.

Las empresas deben respetar la edad mínima requerida por las leyes laborales nacionales y las normas internacionales al respecto cuando éstas sean insuficientes.

- ▶ Principio 6: *“Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación”.*

La discriminación en el empleo y la ocupación es cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato en un empleo u ocupación realizada por razón de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad u origen social.

Las distinciones basadas estrictamente en los requerimientos inherentes a un trabajo, no están consideradas como discriminación.



Los 10 principios del Pacto Global de la ONU

La discriminación puede ocurrir en el acceso al empleo, a determinadas ocupaciones, a la formación, a la seguridad social o respecto de los términos y condiciones del empleo, tales como remuneraciones, jornada de trabajo, protección a la maternidad, entre otros.

Si bien la discriminación puede ser directa -cuando las leyes, reglamentos o prácticas contemplan disposiciones discriminatorias-, en general, la discriminación es indirecta, produciéndose de manera informal en prácticas que tienen la apariencia de ser equitativas.



Principios del Pacto Global

III. MEDIO AMBIENTE

La discriminación en el empleo y la ocupación es cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato en un empleo u ocupación realizada por razón de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad u origen social.

Las distinciones basadas estrictamente en los requerimientos inherentes a un trabajo, no están consideradas como discriminación.

La discriminación puede ocurrir en el acceso al empleo, a determinadas ocupaciones, a la formación, a la seguridad social o respecto de los términos y condiciones del empleo, tales como remuneraciones, jornada de trabajo, protección a la maternidad, entre otros.

Si bien la discriminación puede ser directa -cuando las leyes, reglamentos o prácticas contemplan disposiciones discriminatorias-, en general, la discriminación es indirecta, produciéndose de manera informal en prácticas que tienen la apariencia de ser equitativas.

- Principio 7: *“Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”.*

De acuerdo a la Conferencia de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de 1992, *“Con el fin de proteger el medio ambiente, los Estados deberán aplicar ampliamente el criterio de precaución conforme a sus capacidades. Cuando haya peligro de daño grave o irreversible, la falta de certeza científica absoluta no deberá utilizarse como razón para postergar la adopción de medidas eficaces en función de los costos para impedir la degradación del medio ambiente”*.

Desde un punto de vista empresarial, el pensar que la implementación de medidas preventivas puede suponer un gasto adicional puede resultar, a largo plazo, en costos mucho más gravosos por los daños causados al medio ambiente. Asimismo, la inversión en métodos de producción no sostenibles produce una rentabilidad menor, a largo plazo, que aquella que utiliza métodos de producción sostenibles.

.....

Principio 15, Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de 1992.





Los 10 principios del Pacto Global de la ONU

- ▶ Principio 8: *"Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental"*.

La Cumbre de Río de 1992 desarrolló el significado de responsabilidad ambiental para las empresas: "el manejo responsable y ético de los productos y los procesos con respecto a la salud, la seguridad y los aspectos ambientales. Para llegar a este fin, las empresas y las industrias deben incrementar su autorregulación, guiada por códigos, leyes e iniciativas adecuadas en las que se integren todos los elementos del planeamiento de las empresas y la toma de decisiones, además de una apertura y un diálogo con los empleados y el público en general".

Algunas de las iniciativas pueden incluir, entre otras, el manejo de cadenas de abastecimiento, facilitar la transferencia de tecnología, desarrollar indicadores de sostenibilidad, fomentar la conciencia ambiental dentro de la empresa y el intercambio de información con la comunidad local.

- ▶ Principio 9: *"Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente"*.

Las tecnologías inofensivas para el medio ambiente son aquellas que protegen el medio ambiente, son menos contaminantes, utilizan todos los recursos de modo más sostenible, reciclan sus productos y desperdicios, y desechan los desperdicios residuales de forma más aceptable que aquellas tecnologías a las que ahora sustituyen. No se trata de tecnologías meramente individuales sino de sistemas integrales que incluyen *know-how*, procedimientos, productos, servicios y equipos, así como procesos que mejoran la organización y la gestión medioambiental.

Fomentar el desarrollo y difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente debe incluir iniciativas administrativas y de inversión de la empresa. Las empresas deberían colaborar mutuamente, con el objeto de que las tecnologías más eficientes se encuentren a disposición de todas ellas.

Las tecnologías ambientales efectivas permiten reducir la utilización de recursos agotables y utilizar los recursos de manera más eficiente. El uso de tecnologías ineficientes puede representar un incremento en los costos operativos de las empresas; y al contrario, el uso de productos ecológicos, incrementa la eficiencia y la competitividad de la empresa.

I: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.-

- ▶ Principio 10: *"Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno"*.

Este principio fue incluido en la Cumbre de Líderes del Pacto Global del 24 de junio de 2004. La definición de corrupción que da Transparencia Internacional es "el abuso del poder encomendado para el beneficio propio". En cuanto a la extorsión y soborno, las Directivas de la OCDE para las Multinacionales las definen como "sobornar es el acto de pedir o tentar a otro a cometer soborno. Se convierte en extorsión cuando esta exigencia está acompañada por amenazas que ponen en peligro la integridad personal o la vida de las personas involucradas". Transparencia Internacional también define soborno como "un ofrecimiento o recepción de cualquier regalo, préstamo, honorario, recompensa u otra ventaja para o de cualquier persona como una forma de inducir a que se haga algo deshonesto o ilegal en la conducta de la gestión de una empresa".

Como forma de luchar contra la corrupción, las empresas deberían introducir políticas y programas contra la corrupción e implementarlas dentro de sus operaciones. Asimismo, se recomienda a las empresas incorporar la transparencia en su gestión.





Instrumentos de Responsabilidad Social Empresarial

Principios rectores de la ONU sobre las Empresas y Derechos Humanos
Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar



¿Cuál es su origen?

El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó en el año 2011 un conjunto de principios rectores para los Derechos Humanos y Empresas, diseñado para ofrecer una norma mundial para la prevención y el tratamiento del riesgo de efectos adversos sobre los derechos humanos vinculados a la actividad empresarial.

Los Principios Rectores fueron desarrollados por el Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas de la ONU, John Ruggie, quien realizó una investigación de seis años que incluyó un proceso de consultas entre gobiernos, empresas, asociaciones empresariales, la sociedad civil, personas y grupos afectados, inversionistas, entre otros, en veinte países del mundo.



¿Cuál es su importancia?

Estos Principios Rectores se aplican a todos los Estados y a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura.



¿Cuál es su finalidad?

Los Principios Rectores se componen de 31 principios que describen cómo los Estados y las empresas deben poner en práctica el Marco de las Naciones Unidas de "Proteger, Respetar y Remediar" con el fin de mejorar la gestión de negocios y la problemática de los derechos humanos. El principio rector establece el deber estatal de **proteger** los derechos humanos contra los abusos por parte de terceros, incluidas las empresas, mediante políticas, regulación y adjudicación adecuadas; la responsabilidad empresarial de **respetar** los derechos humanos, lo que significa actuar con la diligencia debida; y un mayor acceso de las víctimas de abusos de derechos humanos a vías de reparación efectivas (**remediar**).



¿Cuáles son los deberes del Estado?

Los Principios Rectores señalan que los Estados deben respetar, proteger y velar por el cumplimiento de los derechos humanos dentro de su territorio y jurisdicción. Para ello deben promover el respeto de estos derechos por parte de las empresas, estableciendo un marco regulatorio adecuado e implementar todas las medidas necesarias para prevenir, investigar, castigar y reparar abusos. El Estado debe ofrecer claridad en cuanto a que se espera que todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción respeten los derechos humanos en todas sus actividades. Asimismo, debe ejercer una supervisión adecuada de las empresas con vistas a cumplir sus obligaciones internacionales de derechos humanos. Por último, el Estado debe tomar medidas apropiadas para garantizar que cuando se produzcan abusos de derechos humanos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan.





Principios rectores de la ONU sobre las Empresas y Derechos Humanos
Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar



¿Cuáles son los deberes de la Empresa?

Las **empresas**, por su parte, deben respetar los derechos humanos, debiendo abstenerse de infringir los derechos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación. Para cumplir con esta obligación, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, incluyendo un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos; un proceso de diligencia debida para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos; y contar con procedimientos internos que permitan reparar las consecuencias negativas de sus eventuales infracciones. Las empresas no pueden usar la inacción o pasividad del Estado en materia de protección de derechos humanos como excusa para eludir su obligación de respetar dichos derechos. Si las empresas han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.

Principios Rectores

Estado

Proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción. Deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.

Enunciar claramente que se espera de todas las empresas, domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción, que respeten los derechos humanos en todas sus actividades.

Hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias. Asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas.

Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades. Alentar y si es preciso exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.

Empresa

Respetar los derechos humanos (incluyendo los internacionalmente conocidos). Deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

Evitar que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan.

Prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura.

Contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias.

Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política.



Instrumentos de Responsabilidad Social Empresarial

Principios rectores de la ONU sobre las Empresas y Derechos Humanos Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar

Estado

Tratar de asegurar que las empresas que operan en zonas afectadas por conflictos no se vean implicadas en abusos de derechos humanos.

Asegurar que los departamentos y organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que configuran las prácticas empresariales sean conscientes de las obligaciones de derechos humanos del Estado y las respeten en el desempeño de sus respectivos mandatos.

Mantener un marco normativo nacional adecuado para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones de derechos humanos cuando concluyan acuerdos políticos sobre actividades empresariales con otros Estados o empresas.

Cuando actúen en calidad de miembros de instituciones multilaterales que tratan cuestiones relacionadas con las empresas, deberán: a) tratar de asegurarse de que esas instituciones no limiten la capacidad de los Estados miembros de cumplir su deber de protección ni pongan trabas a la observancia de los derechos humanos por las empresas; b) alentar a esas instituciones, a promover el respeto de los derechos humanos entre las empresas y a ayudar a los Estados que lo soliciten a cumplir su deber de protección contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por empresas; c) inspirarse en estos Principios Rectores para promover el mutuo entendimiento y la cooperación internacional en la gestión de problemas relacionados con las empresas y los derechos humanos.

Tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos, en su territorio y/o jurisdicción, los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.

Adoptar las medidas apropiadas para asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales cuando aborden las violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas.

Establecer mecanismos de reclamación extrajudiciales eficaces y apropiados, paralelamente a los mecanismos judiciales.

Estudiar la forma de facilitar el acceso a los mecanismos de reclamación no estatales que se ocupan de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.

Empresa

Proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas.

Identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales.

Integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas.

A fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta. Para explicar la adopción de dichas medidas, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto.

Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.

En cualquier contexto, las empresas deben: a) cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen; b) buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas; c) considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen.

Cuando sea necesario dar prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos, las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata.

Establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas.



¿Qué es la Norma ISO 26000?

Es una Norma de la Organización Internacional de Normalización (ISO, por sus siglas en inglés), que proporciona orientación sobre los principios y materias fundamentales de Responsabilidad Social que ayudan a integrar un comportamiento socialmente responsable en cualquier organización del sector privado, público, universidades y ONGs, cualquiera sea su tamaño, en los países desarrollados y en desarrollo, así como en las economías en transición. Considera los impactos económicos, sociales y ambientales asociados al desarrollo de las actividades de las organizaciones.



¿Cuál es su origen?

En junio de 2004, en una reunión en Suecia, la ISO formó un grupo de trabajo encargado de estudiar y elaborar una guía de responsabilidad social. La Norma fue producto de un proceso de trabajo y negociaciones de varios grupos de interés ("stakeholders"), participando expertos de más de noventa países y cuarenta organizaciones internacionales o regionales a través de los denominados "Comités Espejos", conformados en cinco grupos de interés: Gobierno, Industria, Trabajadores, Consumidores, ONGs y otros tales como servicios, apoyo, investigación y academia. La Norma ISO 26000 fue finalmente aprobada en noviembre de 2010 y fue adoptada en Chile, como norma oficial, el 11 de enero de 2011.



¿Cuál es su importancia?

El valor agregado de la Norma radica en que integra la experiencia internacional en responsabilidad social, realizando recomendaciones acerca de la puesta en práctica de los principios de responsabilidad social y, a diferencia de algunos instrumentos, no se dirige exclusivamente a organizaciones empresariales, sino que se extiende a todo tipo de organizaciones, independientemente de su tamaño, localización o sector de actividad. Si bien no se espera que todos los tipos de organizaciones utilicen de igual manera todas las recomendaciones de la Norma, sus materias fundamentales son aplicables a todo tipo de organizaciones.

Otra de sus contribuciones es presentar una definición de Responsabilidad Social, señalando que se entiende por ella la *"responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que: (i) contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y bienestar de la sociedad; (ii) tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; (iii) cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y (iv) esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones"*.



¿Cuál es su objeto?

La Norma promueve un entendimiento común entre el gobierno y las organizaciones¹ en el ámbito de la responsabilidad social, y tiene por objeto ayudar a éstas últimas a contribuir con el desarrollo sostenible, más allá de un mero cumplimiento de la ley. La Norma busca guiar a todo tipo de organización para que opere de una manera socialmente responsable, proporcionando directrices para que la organización implemente en su operación y dentro de su esfera de influencia, manteniendo un diálogo con sus grupos de interés.

.....
¹ Se entiende por Organización toda entidad o grupo de personas e instalaciones con responsabilidades, autoridades y relaciones establecidas y objetivamente identificables.



¿Cumple funciones de certificación?

La Norma contiene directrices voluntarias. A diferencia de otras normas elaboradas por ISO, ésta no opera como norma de gestión por lo que no pretende servir para propósitos de certificación, o uso regulatorio o contractual.



Principios Fundamentales:

Si bien se reconoce la existencia de distintos principios de responsabilidad social, la Norma establece que se deben respetar como mínimo los siguientes siete principios:

- Rendición de cuentas.
- Transparencia.
- Comportamiento ético.
- Respeto a los intereses y posiciones de los grupos de interés.
- Respeto a la legalidad.
- Respeto a la normativa internacional de comportamiento.
- Respeto a los derechos humanos.



Materias Fundamentales¹¹:

Para definir el alcance de su responsabilidad social, identificar asuntos pertinentes y establecer sus prioridades, una organización debería abordar las siguientes materias fundamentales¹²:



¹¹ La numeración en el gráfico indica el correspondiente número del capítulo en la Norma ISO 26000.

¹² Norma Chilena Oficial NCh-ISO 26000. Of2010.



Todas las materias fundamentales son complementarias y una organización deberá implementar todas estas materias de forma integrada. No obstante, la gobernanza de la organización reviste especial importancia en cuanto hace posible que una organización se responsabilice por el impacto de sus decisiones y actividades, a la vez que permite integrar la responsabilidad social a toda la organización y sus relaciones.¹³

1

Gobernanza de la Organización

Es el sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones con el fin de lograr sus objetivos. Es el factor más importante para integrar la responsabilidad social y para hacer posible que una organización se responsabilice de los impactos de sus decisiones y actividades. Una organización que se plantea ser socialmente responsable debería contar con un sistema de gobernanza que permita incorporar y poner en práctica los siete principios de la responsabilidad social mencionados anteriormente.

2

Derechos Humanos

Los Estados tienen el deber y responsabilidad de respetar, proteger, cumplir y hacer cumplir los derechos humanos. Una organización tiene la responsabilidad de respetar los derechos humanos, incluso dentro de la esfera de su influencia. Asimismo, las organizaciones tienen la responsabilidad de ejercer la debida diligencia con el fin de identificar, prevenir y abordar los impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos.

En *general*, se desarrollan recomendaciones sobre: (i) la debida diligencia que deben emplear las organizaciones; (ii) situaciones de riesgo para los derechos humanos; (iii) complicidad en abusos de derechos humanos; (iv) resolución de reclamaciones; (v) discriminación y grupos vulnerables; (vi) derechos civiles y políticos; (vii) derechos económicos, sociales y culturales; y, (viii) principios y derechos fundamentales en el trabajo.

3

Prácticas laborales

Las prácticas laborales socialmente responsables son esenciales para la justicia social, la estabilidad y la paz. La creación de puestos de trabajo, así como los salarios y otras compensaciones que se pagan por el trabajo realizado, se encuentran entre las contribuciones sociales y económicas más importantes de una organización.

En general, se realizan recomendaciones en materia de: (i) trabajo y relaciones laborales; (ii) condiciones de trabajo y protección social; (iii) diálogo social; (iv) salud y seguridad ocupacional; y, (v) desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo.

.....
¹³ - Ibid



4

Medio Ambiente

La Norma define el medio ambiente como el *entorno natural en el cual una organización opera, incluyendo el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, los seres humanos, el espacio exterior y sus interrelaciones*. Las decisiones y actividades de las organizaciones invariablemente generan un impacto en el medio ambiente, independientemente donde se ubiquen. Estos impactos están asociados al uso que la organización realiza de los recursos, la localización de sus actividades, la generación de contaminación y residuos, y los impactos de las actividades de la organización sobre los hábitats naturales. Para reducir sus impactos ambientales, las organizaciones deberían adoptar un enfoque integrado que considere las implicaciones directas e indirectas de carácter económico, social de salud y ambiental de sus decisiones y actividades. La responsabilidad ambiental es una condición previa para la supervivencia y prosperidad de los seres humanos; por ello, es un aspecto muy importante de la Responsabilidad Social. Los temas ambientales están estrechamente relacionados con otras materias fundamentales y asuntos de responsabilidad social. La educación ambiental es fundamental para promover el desarrollo de sociedades y estilos de vida sostenibles.

En *general*, se realizan recomendaciones respecto de: (i) prevención de la contaminación; (ii) uso sostenible de los recursos; (iii) mitigación del cambio climático y adaptación al mismo; y, (iv) protección del medio ambiente, la biodiversidad y restauración de los hábitats naturales.

5

Prácticas justas de operación

En el área de responsabilidad social, las prácticas justas de operación se refieren a la manera en que una organización utiliza su relación con otras organizaciones para promover resultados positivos. En general, se realizan recomendaciones en relación a: (i) anticorrupción; (ii) participación política responsable; (iii) competencia justa; (iv) promoción de la responsabilidad social en la cadena de valor; y, (v) respeto a los derechos de la propiedad.

6

Asuntos de Consumidores

La Norma define al consumidor como un *miembro individual del público general que compra o utiliza propiedad, productos o servicios para propósitos privados*. Las organizaciones tienen oportunidades importantes para contribuir al consumo y al desarrollo sostenible, a través de los productos y servicios que ofrecen y la información que proporcionan, incluida la información sobre su uso, reparación y disposición final.

En *general*, se realizan recomendaciones en materias de: (i) prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación; (ii) protección de la salud y la seguridad de los consumidores; (iii) consumo sostenible; (iv) servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias; (v) protección y privacidad de los datos de los consumidores; (vi) acceso a servicios esenciales; y, educación y toma de conciencia.



7

Participación activa y desarrollo de la comunidad

La contribución de una organización al desarrollo de la comunidad puede ayudar a promover niveles más elevados de bienestar dentro de la comunidad. Usualmente, el desarrollo de la comunidad es avanzado cuando las fuerzas sociales de la comunidad se esfuerzan por promover la participación pública, y persiguen la igualdad de derechos y niveles de vida dignos para todos los ciudadanos.

En *general*, se realiza recomendaciones sobre: (i) participación activa de la comunidad; (ii) educación y cultura; (iii) creación de empleo y desarrollo de habilidades; (iv) desarrollo y acceso a la tecnología; (v) generación de riqueza e ingresos; (vi) salud; e (vii) inversión social.





Cuadro Comparativo de Instrumentos de Responsabilidad Social Empresarial

Objetivo

Todos los instrumentos internacionales de Responsabilidad Social analizados en este documento surgen como respuesta al creciente impacto de las actividades de las empresas multinacionales sobre las sociedades en las que operan y sus efectos sobre la economía mundial y los mercados financieros; así como a la creciente preocupación por abordar estos impactos y efectos. Dichos instrumentos tienen como objetivo general que las empresas desarrollen un comportamiento socialmente responsable que contribuya al desarrollo sostenible.

Voluntariedad

Los instrumentos de responsabilidad social contienen recomendaciones de carácter voluntario que implican conductas que van más allá de las obligaciones jurídicas impuestas por la legislación de un país determinado.

Sujetos

Las *Directrices de la OCDE* son el único instrumento vinculante para los gobiernos que las suscriben. Se aplican no sólo a las empresas que operan en el territorio del gobierno que las suscribe, sino que se extienden a aquellas que pertenecen a estos gobiernos pero que operan en países que no las han suscrito. Por su parte, el *Pacto Global* es el único instrumento que permite que las empresas se adhieran directamente, se dirige a todo tipo de organismo, participando multinacionales, ONG's, asociaciones, entre otros. *Los Principios Rectores de la ONU* se dirigen también a todo tipo de empresas pero también realizan recomendaciones a todos los gobiernos. Por otra parte, *la Declaración Tripartita* es el único instrumento que ha sido aprobado en conjunto por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores y se aplica a las empresas multinacionales. Por último, la *Norma ISO 26000* fue elaborada por representantes de Gobierno, Industria, Trabajadores, Consumidores, ONGs, y se aplica a todo tipo de organizaciones, independientemente de su tamaño, localización o sector de actividad.

Seguimiento

El seguimiento de la implementación de las *Directrices de la OCDE* lo realizan los PNC designados por los gobiernos. El seguimiento del *Pacto Global* se lleva a cabo a través de la publicación de las comunicaciones de progreso que remiten los participantes a la Oficina del Pacto Global. Por su parte, un Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos fue creado en el año 2011 por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas con el fin de promover la difusión y aplicación de los *Principios Rectores de la ONU*. En cuanto a *la Declaración Tripartita*, el seguimiento es efectuado por el Programa de Empresas Multinacionales de la Organización Internacional del Trabajo. Por último, el seguimiento de la *Norma ISO 26000* se encuentra a cargo de la Organización Internacional de Estandarización, ISO.



Cuadro Comparativo de Instrumentos de Responsabilidad Social Empresarial



Contenido

| | Directrices | Pacto Global | Principios ONU | Declaración Tripartita | ISO 26000 |
|--------------------------------------|-------------|--------------|----------------|------------------------|-----------|
| Derechos Humanos | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Prácticas Laborales | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Competencia | ✓ | | | | ✓ |
| Consumidores | ✓ | | | | ✓ |
| Anticorrupción | ✓ | ✓ | | | ✓ |
| Medio ambiente | ✓ | ✓ | | | ✓ |
| Tecnología | ✓ | | | | ✓ |
| Participación activa en la comunidad | ✓ | | | | ✓ |
| Fiscalidad | ✓ | | | | |

Cuadro comparativo

| | Directrices | Pacto Global | Principios ONU | Declaración Tripartita | ISO 26000 |
|----------------------|--|---|--|--|---|
| Voluntariedad | Vinculantes para los gobiernos que las suscriben. Voluntario para las empresas | Adherencia voluntaria de parte de los participantes | Voluntario para empresas y gobiernos | Voluntario para empresas multinationales | Voluntario para empresas multinationales Voluntaria para todo tipo de organizaciones. |
| Sujetos | Gobiernos Empresas Multinationales | Empresas y distintos organismos tales como multinationales, ONGs y asociaciones | Gobiernos y Empresas | Empresas Multinationales | Todo tipo de organizaciones independientemente de su tamaño, localización o sector de actividad |
| Seguimiento | Puntos Nacionales de Contacto designados por los gobiernos | Se realiza a través de la publicación de las comunicaciones de progreso que remiten los participantes a la Oficina del Pacto Global | Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU | Programa de Empresas Multinationales de la OIT | Organización Internacional de Estandarización |





Instrumentos de Responsabilidad Social Empresarial

.....

Por
Raimundo González Muñoz
JEFE DEPARTAMENTO OCDE
Pablo Lazo Grandi
ASESOR DIRECCIÓN DE ASUNTOS ECONÓMICOS
MULTILATERALES
DIRECON

